

**Objet :** Groupe de travail - Formation professionnelle

Monsieur le Président,

Ce groupe de travail doit faire une présentation aux organisations syndicales des nouvelles modalités d'organisation des cours des contrôleurs stagiaires.

La volumétrie des recrutements, que nombreux autour de cette table avons exigée, a obligé l'ENFIP à réfléchir aux modalités d'organisation des cours dans un contexte de contrainte immobilière. Et oui, les murs ne sont pas extensibles.

L'alliance Cfdt-CFTC Finances publiques l'a dit à plusieurs reprises, que ce soit dans les GT ou les CTR, la formation initiale est une formation professionnelle à destination d'adultes. Le schéma d'enseignement descendant, seul, n'est plus adapté à ce modèle. L'ENFIP ne peut pas se permettre de passer à côté du numérique. Mais pas comme moyen de pallier le manque de chargés d'enseignement ni au détriment des enseignements en présentiel.

Le développement des apprentissages à l'aide de nouveaux outils numériques et les temps d'autonomie ont le triple mérite de faire entrer l'ENFIP dans une nouvelle ère de la formation pour adultes, de faire rentrer la volumétrie des stagiaires dans les murs des ENFIP et de pallier l'insuffisance des recrutements des chargés d'enseignement qui ne peuvent pas assurer les cours en présentiel et les visio en même temps.

L'ENFIP avance que cette "réingénierie pédagogique" (néologisme pour désigner une nouvelle organisation des modalités d'enseignement combinant présentiel et travail en autonomie) permettra "d'intégrer pleinement les potentialités offertes par le numérique".

Nous n'en doutons pas.

Là où nous sommes plus circonspects c'est sur la détermination du périmètre des enseignements qui seront dispensés en autonomie. Comment ont-ils été déterminés ? Si ceux du socle semblent avoir été identifiés, la moitié de ceux du bloc fonctionnel reste encore à identifier. Vous allez nous répondre qu'il vous reste encore 3 mois pour les trouver. Certes. Mais notre alliance craint que si à ce jour, ces enseignements n'ont pas encore été identifiés c'est parce qu'ils n'existent pas au regard des matières du bloc fonctionnel.

L'ENFIP prévoit l'extension de cette organisation à la prochaine promotion des inspecteurs stagiaires. S'il semble que l'ENFIP pourra en partie dupliquer ce qui a été fait pour la partie socle des contrôleurs stagiaires, la difficulté d'une telle organisation pour la partie bloc fonctionnel des inspecteurs stagiaires va résider dans la multiplicité des "filières proposées" mais aussi dans la gestion pédagogique des dossiers traités. Comment faire une formation hybride quand le stagiaire travaille sur un dossier complet, suivi et transverse. Là où en présentiel, il peut poser ses questions au fil de l'eau, devra-t-il faire une compilation de ces mêmes questions quand il sera seul ? Nous redoutons que le stagiaire ne connaisse de grands moments de solitude. Mais peut-être que le cabinet de conseil auquel l'ENFIP a eu recours trouvera la solution à cette quadrature du cercle ?

S'agissant de la fiche relative au PACNum, vous indiquez que le numérique (je cite) "offre au quotidien l'opportunité de modifier en profondeur notre façon d'exercer nos missions, d'alléger nos tâches et d'enrichir le service rendu." Du point de vue des agents, que nous représentons, l'offre numérique s'associe systématiquement à un report du "faire" vers l'usager pour mieux aboutir à supprimer des emplois à la DGFIP.

Le parcours apprenant compétences numériques (PACNum) semble avoir rencontré un relatif succès auprès des agents de la DGFIP avec un taux de participation de 60%. Ces chiffres sont plutôt satisfaisants quand on sait que lorsque le module de test a été déployé, la plupart des agents n'avaient pas d'accès au full internet.

Si cet outil permet de faire un bilan sur les compétences acquises des agents de la DGFIP en matière d'outils numériques, et à révéler que les agents de la DGFIP sont plutôt bons en matière de sécurité, il a pu mettre en lumière leur faible acculturation s'agissant de la maîtrise des Outils.

Or c'est assez inquiétant car ses résultats traduisent leurs difficultés à utiliser un tableur, le traitement de texte et la messagerie électronique, outils du quotidien pour des nombreux collègues. Le PACnum propose des formations de remise à niveau... en distanciel. Est-ce le plus adapté ? On sait tous que ces formations ont des difficultés à atteindre leurs objectifs compte tenu des niveaux très hétérogènes des stagiaires. Ne pourrait-on pas prévoir une forme de tutorat pour aider ces collègues en difficulté plutôt qu'une énième formation à distance ?

Un point qui a aussi son importance mais occulté dans l'étude : le PACnum est-il adapté à nos collègues en situation de handicap ? On sait tous que les applicatifs ne sont pas totalement adaptés aux divers handicaps. Un plan d'inclusion numérique de nos collègues en situation de handicap est urgent et doit être inclus dans le PACnum.

Toujours ce même sujet. Si on peut décliner dans le PACnum des modules outils ou sécurité numérique, très utiles dans notre monde professionnel, le module "usage du web" laisse perplexe dans la mesure où les agents n'ont pas vocation à surfer sur les réseaux sociaux ou internet pendant leur temps de travail, sauf à de rares exceptions.

S'agissant du compte personnel de formation, l'alliance Cfdt-CFTC est convaincue que c'est un puissant outil de développement de compétences. Or tel qu'il a été conçu par la DGAFP, il est très restrictif et ne répond pas (ou plus) aux besoins des fonctionnaires.

Nous en avons pour preuve sa sous-utilisation à la DGFIP. En moyenne chaque année, seuls 1 % des agents mobilisent ce dispositif, dont 93% pour préparer un concours. Les projets de reconversion sont rares et de toute façon bridés par une réalité budgétaire. Ces résultats montrent bien, non pas l'inutilité du dispositif mais les limites de son usage compte-tenu des contraintes imposées. Les exemples sont nombreux et nous n'en citerons que quelques uns.

Un contrôleur qui souhaiterait passer le permis de conduire pour pouvoir passer le concours d'inspecteur se voit refuser sa demande de mobilisation de son CPF alors qu'il en aurait besoin s'il voulait occuper un poste de vérificateur. Un bel exemple de projet de mobilité fonctionnelle tué dans l'œuf.

Un agent qui souhaiterait progresser dans une langue étrangère ? Refus au motif que le projet professionnel n'est pas bien lisible. Quand on sait aujourd'hui l'importance de comprendre certains documents fiscaux rédigés dans une langue étrangère, ce refus n'a pas été compris par l'agent.

Tous ces petits refus alimentent un sentiment d'aigreur des agents envers leur administration. Dans un contexte de perte d'attractivité de la fonction publique, l'alliance Cfdt-CFTC demande une refonte en profondeur de ce dispositif RH, en l'adaptant à la réalité actuelle.



## Notre alliance a trois questions diverses à vous poser en marge de ce GT :

La première concerne nos précédents échanges au sujet de l'octroi de 2 à 3 jours flottants de suspension de cours pendant le stage pratique probatoire qui permettraient aux stagiaires de gérer des questions d'ordre personnel. Vous nous aviez indiqué que vous réfléchissiez à cette question et nous sommes à ce jour sans réponse.

La seconde question est relative aux agents C stagiaires. L'alliance **CFDT-CFTC** Finances publiques veut interpeller l'ENFIP mais surtout l'administration sur la situation des agents C stagiaires. Ces derniers n'ont perçu leur rémunération que 6 semaines après leur intégration. Pour notre alliance, il est inadmissible que des acomptes puissent être octroyés à certains agents selon que leur direction d'affectation en aura accepté le versement alors que ce même bénéfice aura été refusé à d'autres. Pour notre alliance, la règle doit être générale et tous les agents doivent percevoir, fin mai, leur rémunération pour la période du 16 au 31 mai. L'attractivité après laquelle tout le monde court aujourd'hui perd encore du terrain lorsque l'administration elle-même propulse dans la difficulté des centaines d'agents bien souvent en reconversion ou issus des rangs de Pole Emploi. Certains ont dû mobiliser les fonds d'urgence des services sociaux pour pouvoir manger. Quelle image la DGFIP entend-elle donner !

Pour l'alliance **CFDT-CFTC** Finances publiques, cette situation n'est pas acceptable dans un contexte de perte de pouvoir d'achat et de difficultés économiques. Si notre alliance comprend les contraintes des services RH pour établir les rémunérations des agents C stagiaires compte tenu de "l'évaporation" constatée chaque année, il est sûrement possible de trouver une solution et nous allons vous en proposer une. Mettre à disposition du SLR de Riom, en charge des salaires de la DGFIP, une liste des agents C qui ont renvoyé à l'administration leur dossier d'accueil (on peut penser que ceux-là seront présents le jour de la rentrée) afin que les payes de mai soient préparées sans être pour autant incrémentées dans les logiciels de versement des salaires. Le jour de la rentrée, l'ENFIP enverrait au SLR la liste des agents devant être rémunérés au 31 mai pour validation définitive. Il est possible que ce procédé donne un peu plus de travail aux agents d'un SLR déjà débordés mais la paye de 1600 agents est en jeu et avec elle l'image de l'administration. Par ailleurs, si nos services sociaux ont des fonds d'urgence pour aider les collègues en difficulté, ils n'ont pas pour vocation à pallier les dysfonctionnements de nos services.

Nous déplorons que le tutorat ne soit pas abordé dans ce GT. A quand un vrai examen de ce sujet ? Nous demandons que ce point soit mis à l'ODJ du prochain GT formation.

Enfin notre alliance n'acceptera pas la réduction de la durée des accueils des stagiaires par les organisations syndicales.

Nous reviendrons plus en détail sur chacune des fiches au fur et à mesure de nos échanges.

Les représentants **CFDT-CFTC**

Karine ROUSSEAU (CFDT) et Régis BOURILLOT (CFTC)